Niveau(x) d'enseignement : 0 Numéro EDUQ : 8970863
Centre d'intérêt : 240

Moisan, Lise.

Le harcèlement sexuel : -- vues de l'intérieur : guide de réflexion et d'intervention / [réd. par Lise Moisan avec la participation d'Andrée Côté et de Claudine Vivier]. -- [Sainte-Foy] : Centrale de l'enseignement du Québec, 1985.
31 p. : ill. ; 28 cm.

Titre de la couv. Code : D-8699. Bibliogr. : p. 30.

Vedette(s)-secondaire(s) : Centrale de l'enseignement du Québec

Descripteur(s) : Harcèlement sexuel • Sexisme • Droits de la femme

A partir de scénarios et de témoignages, cette brochure aborde la question du harcèlement sexuel dont sont victimes étudiantes et travailleuses dans le milieu scolaire. Elle propose une réflexion sur le fond de la question, des démarches de solution et rappelle les divers recours syndicaux et juridiques possibles.

Type de document : r

Guide de réflexion et d'intervention

LE HARCÈLEMENT SEXUEL...

8970863

...vues de l'intérieur

Centrale de l'enseignement du Québec

REMERCIEMENTS

Cette brochure a été rédigée par Lise Mussan avec la participation d'Andrée Côté et de Claudine Vivier.

Elle a été réalisée sous la responsabilité du comité de condition des femmes de la CEQ: Carmen Bourque, Rosette Côté, Céline Desrosiers, Ghislaine Fleury et Madeleine Ladouceur.

Nos remerciements vont également à Nicole de Sève qui a assisté le comité et à Louise Taschereau qui a assumé les travaux de dactylographie.

Illustrations: Marie Cinq-Mars.

Graphisme et mise en page: Service des communications CEQ.

PRÉFACE: MOT DU COMITÉ

Les enquêtes sur le harcèlement sexuel de 1984-85 ont permis de quantifier ce que le comité de la condition des femmes de la CEQ avait déjà identifié comme problème. Constater, chiffres en main, que le harcèlement sexuel existe en milieu scolaire, qu'il a des conséquences sérieuses sur l'éducation et l'apprentissage des filles, c'est faire un premier pas dans la connaissance de cette réalité. Le deuxième pas, c'est d'agir et nous le faisons aujourd'hui en présentant cette brochure sur le harcèlement sexuel qui propose des moyens qui, nous osons le croire, seront efficaces et enrayeront le harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel s'inscrit dans un continuum de violence qui commence par le harcèlement sexiste et aboutit à l'agression sexuelle. Il rappelle aux femmes l'ordre patriarcal, leur condition de dominée, d'inférieure, de mineure. Le harcèlement sexuel vient concrétiser chaque jour et partout l'image que les médias, la publicité et la pornographie, même dite douce, véhiculent de la femme. Toutes les institutions sociales concourent, à leur manière, à faire comprendre et intérioriser par les femmes qu'elles ne sont que des objets du désir et du plaisir de l'autre moitié de l'humanité.

Ce sont des conditions de vie, d'apprentissage et de travail qui les humilient, les dégradent en les réduisant à être belles et désirables. Toutes ces petites violences quotidiennes dont les femmes sont les victimes, souvent silencieuses, engendrent le stress, la démotivation à l'étude et au travail et créent, chez elles, l'instabilité, la crainte, sinon la culpabilité.

Il est temps que le harcèlement sexuel cesse et que les femmes puissent travailler en paix, donner la pleine mesure de leur compétence, sans craindre l'éventuelle remise à leur place qu'une société basée sur la croyance en l'infériorité des femmes risque toujours de leur imposer.

Les femmes, travailleuses syndiquées, devraient pouvoir compter sur leur organisation syndicale pour négocier des conditions de travail décentes, des conditions de travail exemptes de harcèlement sexuel.

C'est une responsabilité sociale que les syndicats ont déjà assumée dans d'autres domaines, par exemple celui des droits parentaux. Ils ont souvent été à l'avant-garde de revendications à portée sociale qui ont servi de stimulateurs, même dans des secteurs non syndiqués.

Quand les femmes, travailleuses syndiquées, revendiquent collectivement des conditions de travail exemptes de harcèlement sexuel, elles ne font que suivre la voie déjà ouverte par l'organisation syndicale, celle de poser des revendications sociales qui garantissent la qualité de vie des syndiquées.

D'autant plus que, dans la conjoncture actuelle, une revendication dont les enjeux monétaires sont minces, sinon absents devrait être satisfaite, si le poids du nombre qui constitue notre force de pression s'exerce.

Cette brochure d'intervention ne comporte pas qu'un volet syndical pour la défense du droit des femmes à l'exemption du harcèlement sexuel. L'expérience nous a appris que nous devons également nous organiser sur nos propres bases, entretenir des relations de solidarité et d'aide, créer des alliances afin que cessent toutes les violences faites aux femmes parce qu'elles sont des femmes.

Le Comité des femmes

MOT DE L'AUTEURE

Depuis cinq ans des centaines de filles et de femmes m'ont raconté les diverses situations de harcèlement sexuel qu'elles vivaient au travail ou ailleurs. Ces témoignages, tantôt chuchotés au téléphone, tantôt criés de colère et d'exaspération dans mon bureau, ou dans des ateliers sont la matière première qui alimente la réflexion que vous allez lire.

Vous ne trouverez pas ici des définitions formelles du harcèlement sexuel, pas plus que vous y trouverez « la » définition. Ce n'est pas l'objet de cette brochure. Les témoignages des femmes m'ont convaincue que même la meilleure définition, certes utile et nécessaire dans des luttes de type légal, recouvre seulement une partie infime de ce que nous vivons en tant que femmes dans ce type de conflit qu'est le harcèlement sexuel. Parce que toute définition sert précisément à circonscrire la réalité, à la renfermer dans des limites, les définitions du harcèlement sexuel aussi bonnes soient-elles, **réduisent cette réalité à quelques éléments sur lesquels il y a un certain consensus social minimal** et seulement à ceux-là. Vous trouverez ici la démarche contraire. Le but n'est pas de circonscrire la réalité du harcèlement sexuel, mais d'en explorer l'étendue, non pas avec une approche sociologique ou statistique, mais du point de vue de l'expérience qu'en ont les femmes. À partir de là, notre analyse n'est plus limitative mais **en processus.**

Cela fait à peine cinq (5) ans que nous avons réussi à forcer une reconnaissance publique de cette réalité. Il faut chercher à la comprendre à fond nous-mêmes pour connaître les enjeux profonds de cette lutte, aussi bien **que ceux qui sautent aux yeux.** Bien sûr, le harcèlement sexuel peut souvent être une menace à l'emploi, à la santé, aux conditions de travail des femmes, mais c'est aussi une situation qui nous ramène brutalement au rang d'objet ou même de proie sexuels. C'est là que chacune a le plus souvent **les réactions qu'elle peut** non pas celles qu'elle veut avoir.

Ce document de réflexion porte donc sur la diversité des réactions des femmes face au harcèlement sexuel, sur la gamme de ses effets sur elles et sur les multiples moyens de défense qu'elles utilisent pour se « tirer d'affaire ». Dans ce texte nous mettons en relief un constat qui est trop souvent ignoré, parfois même par les discours féministes: les femmes ne réagissent pas toutes de la même façon aux tentatives de domination des hommes; elles n'ont pas toutes le même seuil de tolérance (ou d'intolérance), ni les mêmes valeurs et ni les mêmes stratégies de survie. Selon notre marge de manoeuvre **réelle** et **perçue,** chacune d'entre nous compose de façon particulière avec le pouvoir mâle. Si nous n'examinons pas soigneusement cette face cachée de la réalité des femmes, ces « vues de l'intérieur » non seulement tombons-nous à notre tour, dans le piège de la vision monolithique et forcément moraliste de LA FEMME, mais nous créons nous-mêmes un sérieux obstacle à une solidarité potentielle entre toutes les femmes.

Trois scénarios vous sont présentés ici. Ce sont des récits véridiques en tout point bien que les noms des femmes et des hommes soient fictifs. Ils présentent différentes situations de harcèlement sexuel, mais surtout ils illustrent les réactions des femmes, les effets sur elles de ces comportements, et leurs mécanismes respectifs de défense. Les scénarios ne se terminent pas tous forcément de façon idéale. Les protagonistes ne sont ni des parfaites héroïnes, ni des parfaites victimes. Elles ont simplement la qualité tout à fait admirable d'être vraies. Il ne faudra pas non plus s'étonner de l'absence de solutions ou de remèdes miracles pour « régler » les « cas » de harcèlement sexuel. Nous ne combattons pas un virus même si parfois certains harceleurs peuvent sembler « atteints ». Par contre vous trouverez une réflexion sur l'entraide entre femmes, sur l'appui des collègues masculins ainsi que des organisations syndicales. Plus que des recettes ou des modes d'emplois, les femmes ont besoin d'appuis réels, qui confirment et intensifient leurs forces tant individuelles que collectives.

Lise Moisan

CHAPITRE 1 - DES SCÉNARIOS À DES MILLIERS D'EXEMPLAIRES

« Mon histoire est une histoire comme on en voit tous les jours » dit la chanson... Se peut-il que celle de Claudette, Marie-Louise et du groupe des six ressemble étrangement à l'histoire vécue un jour ou l'autre de leur existence par toutes les femmes parce qu'elles sont femmes?

SCÉNARIO 1 - Prise 1

« J'ai 43 ans et je suis conseillère pédagogique depuis 11 ans dans une polyvalente. Les rapports au sein de notre équipe professionnelle sont bons dans notre établissement. Mais depuis environ huit mois, un de mes collègues avec qui je travaille en étroite collaboration - nous entretenions jusqu'ici une bonne complicité professionnelle - s'est mis à profiter de toutes les occasions possibles pour me toucher, me coincer furtivement entre le classeur et le bureau, se frotter contre moi, peu importe. Ensuite, il fait comme si de rien n'était ou encore il s'emploie à me gêner devant les autres en salle de repos en mettant tout ça sous le couvert de l'humour ». Ça fait rire tout le monde. Moi, ça me tape sur les nerfs et l'idée de travailler avec lui me rend de plus en plus anxieuse. Je lui ai demandé, en privé, d'arrêter de « niaiser ». Mais on dirait que ça l'excite de me faire sortir de mes gonds. J'ai vraiment envie d'en parler en réunion, mais je sais que c'est moi qui aurai l'air d'une folle. »

Marie-Louise

SCÉNARIO 2 - Prise 1

« Au cégep, le professeur de français, monsieur Leroux, est bien sexiste. Il aime faire rire les gars de la classe par des blagues niaiseuses sur les filles, des jeux de mots sur le sexe. Et puis il nous fait des commentaires, des petits compliments sur notre apparence. Dans chaque classe, il a un « chouchou », une fille bien sûr, qui n'est pas forcément la plus brillante en français. Et comme par hasard, elle a toujours une bonne note. Nous autres, les filles, on trouve ça injuste. Ça n'a pas l'air de déranger les gars, par contre. Ils se font des clins d'oeil. »

Le groupe des six

SCÉNARIO 3 - Prise 1

« J'ai 27 ans. Je suis secrétaire dans une polyvalente depuis 4 ans et demi. Je travaille pour plusieurs professionnels de l'établissement, mais surtout pour un patron qui me supervise. Depuis le premier jour de mon entrée en fonction, je me sens mal à l'aise avec lui. Il ne m'a jamais rien fait en particulier, mais il est incapable de me parler normalement, de façon directe. Ce sont toujours des sous-entendus, des petites blagues sur ma « vie privée », et puis il a une façon de me regarder... J'ai l'impression qu'il me déshabille. Jamais il n'a eu un comportement « ordinaire » avec moi. Je travaille sous une tension constante parce que c'est tous les jours la même chose. J'aime bien mon travail et en plus les conditions sont bonnes. Mais je ne sais pas si je pourrai endurer cette situation longtemps. »

Claudette

MOTS NOUVEAUX POUR MAUX ANCIENS

Le harcèlement sexuel existe depuis toujours mais la langue l'a ignoré longtemps. Ce n'est que depuis cinq (5) ans que les termes « harcèlement sexuel » et « harceleur »[2] ont fait leur apparition dans le langage parlé au Québec. De plus, on ne trouve aucune de ces expressions dans les publications de langue française avant 1980. Aujourd'hui, on peut consulter près d'une centaine de documents et d'articles publiés ici et qui traitent du sujet. Pourquoi est-ce seulement maintenant

---

1. **Les témoignages reproduits ici ont été recueillis dans le cadre d'un projet du YWCA de Montréal en 1982-83 par Lise Moisan.**

2. **Le mot « harceleur », comme bien d'autres qui est très utile aux femmes pour décrire leur réalité, ne se trouve pas dans les dictionnaires français. Dans cette brochure, après une première utilisation de ce mot, nous ferons tomber les guillemets.**

que nous pouvons nommer cette réalité toujours présente à l'état endémique et jusqu'ici passée sous silence? [1]

Bref rappel d'une courte histoire

En 1975, de [illegible] américaines, analysant les statistiques d'une cinquantaine de centres contre le viol, constatèrent l'augmentation significative d'une catégorie spécifique de viols, à savoir ceux commis par un patron, un supérieur hiérarchique ou un collègue de travail. 80 % pourcent de ces « dossiers » présentant une caractéristique commune: les femmes concernées avaient subi, pendant deux ans, en moyenne, avant le viol, ce qu'elles appelaient une sorte de harcèlement de nature sexuelle. [2]

L'année suivante, des militantes bostonnaises créèrent le premier service d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, à Cambridge dans le Massachusetts. Mais ce fut surtout le sondage publié par un des plus grands magazines féminins des États-Unis, **Redbook**, qui favorisa la reconnaissance publique de cette réalité. 88 % des 9 000 répondantes disaient avoir subi une forme ou une autre de harcèlement sexuel. Ce sondage fit beaucoup de bruit et provoqua un débat très animé. **Le mot était lâché, une réalité était nommée!**

Au Québec, en septembre 1981, le YWCA et le magazine **La Vie en Rose** décidèrent de renouveler l'expérience de **Redbook** et organisèrent conjointement un sondage auprès des travailleuses québécoises. Les résultats du sondage ressemblaient, ce qui n'est pas très surprenant, à ceux obtenus par les américaines. 64 % des 2 465 répondantes disaient avoir vécu en milieu de travail ce qu'elles considéraient être du harcèlement sexuel; 90 % d'entre elles qualifiaient ce phénomène de problème grave. Il faut souligner ici que le quart des répondantes étaient des enseignantes et que la moitié d'entre elles disaient avoir vécu des expériences de harcèlement sexuel au travail. Bien que ce pourcentage soit inférieur à la moyenne générale (64 %), il demeure impressionnant en chiffres absolus surtout si l'on tient compte du nombre très important de femmes dans l'enseignement.

Toujours au Québec, des femmes de la CEQ ont questionné l'existence du harcèlement sexuel en milieu scolaire et ont dénoncé publiquement cette situation. En 1984, trois enquêtes ont été menées auprès des étudiantes de niveaux collégial, secondaire et primaire en collaboration avec les enseignant[illegible]. Au total, 1 872 étudiantes du collégial (âge moyen: 17,2 ans) ont répondu [illegible] et 6e (âge moyen: 15,3) ainsi que 1 088 élèves de [illegible] au secondaire 1 et 2 et primaire 5 et 6 (âge moyen: 11,2).

Les enquêtes visaient à connaître la réalité du harcèlement sexuel en milieu scolaire tel que vécu par les filles. Elles visaient en outre à identifier les conséquences du harcèlement qu'elles subissent et les démarches concrètes qu'elles entreprennent pour régler le problème.

Les résultats de ces recherches, publiés au printemps 1985, créèrent bien des remous [3]. En effet, les étudiantes, particulièrement les élèves du secondaire et les cégépiennes disaient subir autant de harcèlement sexuel à l'école qu'ailleurs. De plus, elles se trouvaient confrontées au harcèlement initié par des professeurs qui pratiquent toutes les formes de harcèlement décrites dans le questionnaire, en privilégiant en particulier « les remarques sexistes (les femmes professeures peuvent elles aussi se livrer à ce genre de remarques décourageantes), les propositions sexuelles avec promesse de récompense ou avec menaces en cas de refus, (ainsi que) le déshabillement des yeux ».

Que démontrent ces multiples recherches?

Le harcèlement sexuel où qu'il se vive demeure un sujet tabou, habilement camouflé. Si c'est dans le monde du travail que sont nées les premières initiatives pour le contrer, c'est à notre avis, que ce milieu permet plus aux femmes de développer des moyens pour agir collectivement.

Mais, et c'est là la particularité de l'enquête en milieu scolaire, le harcèlement sexiste et sexuel se développe aussi chez les jeunes entre eux et se double dans leur cas d'abus de pouvoir en raison des différences de statut et d'âge (adultes-mâles/étudiantes) [4].

L'ÉCOLE DES FILLES

L'école est à l'image de la société dans laquelle nous vivons. Il n'y a pas de discontinuité, de changement qualitatif entre ce que les filles vivent à l'école, ce qu'elles vivent déjà ailleurs et ce qu'elles connaîtront plus tard au travail.

---

1. **Certes on connaît l'expression « chantage sexuel », mais ce terme ne recouvre que les aspects les plus coercitifs et les plus « sensationnalistes » dans toute la gamme de comportements que recouvre le terme harcèlement sexuel: menaces (non physiques), ultimatums.**

2. **Pour éviter les glissements de sens, précisons que cette donnée ne signifie pas que le harcèlement sexuel à long terme se solde par un viol dans 80 % des cas. Selon les études, environ 5 % des femmes vivent une agression sexuelle en milieu de travail.**

3. **CEQ**, *Harcèlement sexuel, harcèlement sexuel, agression sexuelle : constat des élèves des niveaux du primaire et du secondaire*. **Mars 1985.**

   Ricard, F., et Banville, J.-G., *Le harcèlement sexuel au cégep*. **Collège Rosemont, 1984.**

4. **Les auteurs F. Ricard et J.-G. Banville, soulignent que les adultes-mâles (administrateurs, professionnels et employés de soutien) se permettent aussi des comportements abusifs mais parce qu'ils sont moins nombreux que les professeurs, leur rôle auprès des élèves est beaucoup moins névralgique que pour ces derniers.**

C'est pourquoi on peut parler d'un « continuum de la victimisation », continuum dans le sens de processus continu au cours d'une vie recouvrant toute une gamme de contraintes et de violences qui, à des degrés divers - du harcèlement sexiste jusqu'au viol - se prolongent les unes les autres et ont toutes le même effet victimisant et la même fonction. Une fille peut effectivement connaître très jeune divers niveaux de répression; c'est dans son jeune âge qu'elle va apprendre bon gré mal gré à se conformer aux modèles de comportement sexués et stéréotypés, allant jusqu'à s'en faire complice, à intérioriser « la peur et l'insécurité face à la violence potentielle de l'homme »[7] et surtout apprendre qu'elle doit, (que ça lui plaise ou non) se montrer accessible aux hommes: sourires, gentillesse, présence, prévenance.

Si on jette un regard réaliste sur ce que vivent les filles en milieu scolaire, on peut voir jusqu'à quel point ce dernier est une « bonne école » pour l'apprentissage du rôle de « victime consentante »; les filles y apprennent leur rôle au même titre que la grammaire et les tables de multiplication. La répétition constante de ces leçons finit trop souvent par faire de la « matière » apprise une sorte de seconde nature. Malgré les quelques efforts de l'école pour désexiser les contenus, les médias que les jeunes consomment abondamment renforcent ce modèle de la fille « victime consentante ».

RENDRE VISIBLE CE QUI « SAUTE AU YEUX »

Un des acquis du mouvement féministe est d'avoir pu rendre « visibles » les purs abus du pouvoir masculin entre autres le harcèlement sexuel. Une fois nommées, quantifiées et dénoncées, ces oppressions ont acquis une certaine reconnaissance sociale en tant que réalité. Mais cette reconnaissance toute récente demeure limitée et précaire.

Pourtant, bien des femmes et des hommes en ont été elles-mêmes et eux-mêmes les témoins, les victimes, les auteurs: 10 % des Canadiens battent leur femme régulièrement (dans 80 % des cas, celle-ci est enceinte au moment des agressions); une femme sur quatre a vécu ou vivra une agression sexuelle, le plus souvent de la part d'un homme qu'elle connaît. Pour toutes les femmes, le viol est une épée de Damoclès qui contrôle, par la peur et à divers degrés, leur liberté de mouvement, leur liberté d'être. Et nous découvrons chaque jour un peu plus l'ampleur de l'exploitation sexuelle des enfants, très majoritairement des filles, en milieu familial et scolaire.

Comment expliquer qu'autant de femmes et de filles ont vécu et vivent encore dans l'isolement et le silence des situations qui existent pourtant à des milliers d'exemplaires, si ce n'est à cause d'une loi du silence digne du racket de protection le plus efficace et le plus sophistiqué de l'histoire? L'imposition de la loi du plus fort et la dépendance économique peuvent-elles à elles seules expliquer un tel silence, surtout de la part des femmes elles-mêmes?

LE POINT AVEUGLE[8]

Les femmes se cachent à elles-mêmes (et aux autres), des aspects intolérables de leur « réalité » par instinct de préservation et pour sauvegarder leur intégrité face à leurs propres yeux. Elles souffrent en plus d'une invisibilité sociale qui leur est imposée et qu'elles intério-

---

7. **CEQ**, *Le harcèlement sexuel*, **op. cit. p. 8.**

8. **Le point aveugle est cette zone de la rétine située vis-à-vis le nerf optique, et complètement dénuée de cellules optiques. Ce qui tombe devant le point aveugle ne peut être perçu visuellement.**

risent. En effet, l'ultime raffinement de toute oppression, c'est sa **normalisation**, c'est-à-dire lorsque l'oppression cesse d'être perçue comme telle et devient à toutes fins pratiques invisible aux yeux de tous et même, jusqu'à un certain point, aux yeux des personnes qui la subissent. Cette banalisation équivaut, à l'échelle d'une société entière, à l'instauration d'un immense point aveugle. Des pans entiers de la réalité des femmes tombent pour ainsi dire devant le point aveugle patriarcal.

Ainsi on ne reconnaît pas le travail des femmes, sauf si ce travail ressemble à celui des hommes, c'est-à-dire s'il est salarié. Ceci permet de dire que les femmes au foyer ne travaillent pas puisqu'elles ne sont pas « payées ».[1] Le même phénomène se produit envers les femmes battues par leur conjoint ou par quelque autre violence domestique ou familiale, neutralisant ainsi le rapport réel de violence et de pouvoir et le fait que ce sont les hommes qui l'exercent.

La langue française, tributaire de conditionnements séculaires, nomme des situations impliquant l'ensemble ou des catégories larges de la population au masculin seulement: auteurs, professeurs, travailleurs, etc. Cette désignation est trompeuse puisqu'elle fait disparaître les femmes comme par magie. En revanche, cette même langue fait réapparaître les femmes comme par magie, grâce à toute une catégorie de mots qui leur sont exclusifs: putain, aguicheuse, tête-à-claques, sainte nitouche, mère, maman, victime, etc. De cette façon l'individualité de chaque femme, tout ce qui différencie les femmes entre elles, est gommée sous le vocable généralisateur de « La Femme » ou réduite à des clichés simplistes, variantes des éternels stéréotypes qui divisent les femmes en « maman », « putain », ou « sainte nitouche ».

1. **Pourtant, à l'échelle mondiale les femmes fournissent les 2/3 de toutes les heures de travail accompli (salariées ou non) et ce contre 10 % des revenus et 1 % de la propriété. Ces faits ont été rendus publics lors du discours d'ouverture de la Décennie des femmes de l'ONU à Copenhague en août 1980.**

"Les femmes à la maison ne travaillent pas..."

Plus insidieusement encore, la résistance qu'opposent les femmes aux diktats de leur rôle demeure voilée même si elle est clairement démontrée par les statistiques. Ainsi, la baisse de la natalité, l'augmentation du nombre d'avortements et du taux de divorce sont fréquemment interprétées comme les signes d'une « crise de la famille ».

À la limite, on consent à reconnaître la résistance des femmes lorsqu'elle s'exprime sous des formes socialement reconnues telles les grèves, les manifestations, les occupations, etc. Mais on occulte tous les gestes, les mots et les « petites » luttes quotidiennes contre le sexisme, contre le mépris déguisé en humour et contre le harcèlement sexuel qui se prêtent à l'autre.

CONTRÔLES, RÉSISTANCES ET SURVIE

Dans un système où les hommes se disputent entre eux le pouvoir, tous les pouvoirs, les femmes doivent développer des mécanismes de survie. L'exclusion du groupe des femmes est historiquement le fondement des systèmes de pouvoir, le premier mode de domination et d'exploitation d'un groupe par un autre, le premier mode de concentration du pouvoir entre les mains d'un groupe particulier. Le système de contrôle garantissant la soumission des femmes est un échafaudage extrêmement complexe composé d'une multitude d'éléments interchangeables et adaptables tels l'apprentissage de la féminité, la dépendance économique en passant par les messages les plus subtils aux pratiques les plus violentes.

La soumission des femmes vient du fait qu'elles sont déchirées entre l'instinct de conservation du moi et l'instinct de conservation de l'espèce (pulsions sexuelles). Leur silence osciller ait entre le consentement mitigé (l'instinct sexuel prend le dessus sur l'instinct de conservation du moi), la résistance passive (moment d'attente pour mieux comprendre et agir efficacement) et la résistance active (mépris vis-à-vis ceux qui l'oppriment).

Toutefois, si le silence, la soumission des femmes et jusqu'à un certain point leur propre consentement à leur soumission sont des phénomènes bien réels, il est rare que l'efficacité du système soit totalement acquise. Celui-ci ne fonctionne pas à 100 %: les femmes ne sont ni totalement victimes ni totalement imperméables à l'oppression. Elles résistent et ont toujours résisté individuellement, même si les moyens utilisés ne correspondent pas forcément à l'idée qu'on se fait de la résistance.

À l'échelle individuelle, chaque femme compose quotidiennement, vaille que vaille, avec cette situation de fait; chacune trouve le meilleur équilibre entre la soumission et la révolte ouverte, utilisant à la fois le compromis et la résistance passive. Elle choisit compte tenu des circonstances particulières où elle se trouve. D'innombrables facteurs déterminent le degré de liberté et de choix de chacune. Dans un tel contexte, il n'est pas surprenant que les femmes développent une multitude de stratégies de défense propres à chacune d'entre elles.

Prenons simplement l'exemple du silence. Lors des réactions les plus classiques des travailleuses et des étudiantes face au harcèlement sexuel, c'est de « passer l'incident sous silence ». Or, on connaît bien le vieil adage « Qui ne dit mot consent ». Si on interprète cette réaction en se basant sur ce que ferait un homme adulte dans de telles circonstances, on en conclut effectivement qu'il y a un consentement tacite (puisque de la part d'un homme adulte libre, « garder le silence » n'est pas considéré comme une réaction de défense ni comme un refus) et qu'il n'y a donc pas harcèlement.

Mais en réalité, le silence est très souvent un mécanisme de défense, une tentative de communiquer un refus tout en espérant éviter le conflit. Car dans le système de contrôle qui pèse sur les femmes tout contribue à développer chez elles le sentiment d'être « perdantes d'avance » dans un conflit avec un homme. Seul dans les situations extrêmes, la fuite n'est pas considérée, au niveau social comme au niveau personnel, comme une stratégie acceptable. Pour compenser leur faiblesse, les femmes ont beaucoup développé leur capacité de « lire mentalement » et c'est en niant carrément qu'elles se sentent mal à l'aise ou menacées soit en faisant comme si de rien n'était ou encore en « oubliant » l'incident (intériorisation).

Il est très douloureux, pour une femme ou une fille, d'admettre que les hommes qu'elle côtoie la traitent comme un objet ou comme une proie, l'infantilisent ou la méprisent. Parce que ce sentiment est insupportable, chacune, à un moment donné, peut refuser de « voir » ces situations du moins en attendant de disposer de meilleurs moyens de défense.

Les mots pour agir

Rendre visible « ce qui saute au yeux » est un travail de longue haleine. Et chaque femme est un relais dans ce long parcours. La visibilité sociale de la réalité des femmes passe par la parole, le langage, les mots eux-mêmes. Il a fallu « inventer » le terme harcèlement sexuel pour pouvoir démasquer cette oppression et la combattre publiquement et politiquement, ce qui ne veut pas dire que les femmes et les filles ne se défendaient pas avant d'avoir les mots pour le dire. Mais l'isolement est un gros handicap même pour les plus hardies. Comme toutes les formes de répression et de violence sexuelles, le harcèlement sexuel crée chez la femme qui le subit un sentiment d'impuissance. Et tout ce qui peut réduire ou contrecarrer ce sentiment fait déjà obstacle à cette tentative de domination. Plus les femmes se sentent légitimées à leurs propres yeux, plus elles font confiance en leurs propres perceptions et plus elles font échec au harcèlement sexuel.

CHAPITRE 2 - LE HARCÈLEMENT SEXUEL: VUES DE L'INTÉRIEUR

C'est en tenant compte des aspects fondamentaux de la réalité des femmes que nous pouvons mieux comprendre les réactions les plus classiques, les plus courantes, face au harcèlement sexuel. Même si chacune réagit d'une manière qui lui est propre, les attitudes de la plupart des femmes se ressemblent sur bien des points. Les trois scénarios illustrent bien cette réalité.

SCÉNARIO 1 - Prise 2

Marie-Louise, conseillère pédagogique, élève seule depuis son divorce, il y a sept ans, ses deux fils âgés maintenant de 18 et 15 ans. Elle est fière de ce qu'elle a réussi à faire et a acquis avec les années beaucoup d'assurance. Sa compétence professionnelle est maintenant reconnue et elle est en outre aimée et respectée par ses collègues et son chef d'équipe.

Quand son collègue, monsieur Girard, a commencé ses petites avances, elle est devenue furieuse. Elle lui avait dit au début sur un ton très sec qu'elle n'était pas venue dans son bureau pour se faire « tapoter ». Girard s'était contenté de ricaner et s'était mis aussitôt à parler travail. Marie-Louise était persuadée que cet écart de conduite n'était qu'une « folie » passagère qui s'expliquait parce que Girard acceptait mal le départ récent de sa femme. Depuis quelques mois, Marie-Louise a dû à plusieurs reprises contenir sa colère mais elle ne veut surtout pas que les autres s'aperçoivent de ce qui se passe. Curieusement, elle éprouve souvent un mélange de sentiments de culpabilité et de honte qui viennent s'ajouter à son exaspération. Ce qu'elle redoute le plus maintenant, c'est d'avoir à en parler à son chef d'équipe. Elle voit ça comme un échec personnel, d'autant plus que connaissant son patron et son côté un peu voyeur, elle risque de ne pas être prise au sérieux, elle pense qu'il s'intéressera beaucoup plus aux détails de son histoire qu'à une solution pratique.

Elle ne veut surtout pas être perçue, par le reste de son équipe, comme une « faiseuse d'ennuis » pour Girard. C'est un « bon gars » qui consacre beaucoup plus de temps qu'elle au syndicat. Elle a récemment soulevé la question du harcèlement sexuel en réunion pour sonder un peu le terrain. Ce sont surtout les femmes qui ont parlé, mais en limitant le problème au chantage à la note que feraient soi-disant certains professeurs auprès des étudiantes les plus jolies. L'une des femmes présentes s'est d'ailleurs immédiatement portée au secours des professeurs en déclarant que dans de pareils cas, il était impossible de savoir précisément qui harcelait qui. Sur quoi Girard et les autres ont bien ri. Marie-Louise n'a pas trouvé ça drôle. Et on est bien vite passé à un autre sujet.

Marie-Louise

SCÉNARIO 2 - Prise 2

Les six amies ont beaucoup discuté de ce qui se passait dans le cours de français de monsieur Leroux. Elles en ont aussi parlé à d'autres filles qui leur ont dit qu'elles aussi étaient « tannées » du flirt dans le bureau, des remarques sexistes et surtout des blagues sur l'aspect physique des femmes en particulier quand elles visent une élève de la classe. Elles ont failli réagir quand, pour la nième fois, Leroux a ridiculisé Germaine Dionne devant tous les élèves à cause de sa poitrine. Elles ont d'ailleurs remarqué que Germaine, qui est pourtant excellente en français, vient de moins en moins au cours de monsieur Leroux. Les filles se sentent humiliées et abaissées devant les garçons qui rient d'elles. Elles craignent de passer pour saintes-nitouches ou pour des « straights ». Par ailleurs, elles trouvent injuste que Leroux favorise une « chouchou ». Suzanne, qui bénéficie de passe-droits et de bonnes notes. Mais malgré tout, elles finissent toujours par se convaincre mutuellement qu'il est inutile de tenter de faire quelque chose parce que personne ne les prendra au sérieux. Elles excluent d'avance toute confrontation avec le professeur qu'elles craignent et qui les intimide.

Le groupe des six

SCÉNARIO 3 - Prise 2

Claudette, secrétaire dans une polyvalente, est fière de

son travail et se sent utile et appréciée par ses consœurs secrétaires. Mais face à son patron, monsieur Gingras, elle se sent très démunie. Sa présence la met mal à l'aise et il lui est impossible de se concentrer quand il la surveille. C'est d'ailleurs une de ses dernières trouvailles: il entre dans le secrétariat et la fixe en silence pendant de longs moments. Claudette est persuadée que les autres filles pensent qu'elle est sa maîtresse. Depuis quelques mois, Claudette se replie de plus en plus sur elle-même, elle dîne seule et ne parle à personne de ce qui la tracasse, et surtout pas à son mari, jaloux de nature, elle craint qu'il ne la blâme pour ce qui lui arrive. D'autant plus que ça ne va plus très bien entre eux depuis quelque temps. Après trois ans de mariage, il semble se désintéresser d'elle et les fins de semaine, il lui arrive régulièrement de trop boire. Quand elle s'en est plaint, il lui a fait une scène épouvantable et l'a même giflée. À cause de toutes ces tensions, Claudette songe sérieusement à quitter son emploi. Elle songe même à « tomber enceinte », ce qui, espère-t-elle, pourra peut-être régler ses problèmes conjugaux.

Claudette

Les réactions de ces femmes sont typiques et nous en disent long sur les différentes formes de défense que les femmes peuvent adopter face au harcèlement sexuel. Ces attitudes montrent aussi jusqu'à quel point chacune intègre l'apprentissage de la féminité inculquée aux femmes en fonction d'un rôle bien précis, que ce rôle convienne ou non à ses aspirations ou à sa personnalité. L'éducation reçue dans la famille, à l'école et par les médias détermine en grande partie l'attitude face au harcèlement sexuel.

Dans ces trois scénarios, les femmes tolèrent toutes des niveaux très élevés de malaise et d'inconfort personnels. Par contre elles s'inquiètent, craignent les conséquences du harcèlement et tentent d'imaginer des solutions. L'effet du harcèlement se prolonge ainsi bien au-delà des incidents eux-mêmes.

Pour les femmes concernées, bien des facteurs entrent en jeu, leur crédibilité, leur réputation, le jugement des autres, le voyeurisme et les préjugés, ce qui complique d'autant le conflit et rend encore plus difficile le choix d'une solution au problème.

On voit donc à quel point il est essentiel de tenir compte des réactions des femmes et des effets spécifiques du harcèlement et des agressions sexuelles sur elles, faute de quoi on risque de partir en croisade contre les agresseurs en perdant de vue les femmes elles-mêmes. Si nous maintenons cet aspect caché de la dynamique du harcèlement devant notre point aveugle, nous ne pourrons pas comprendre leurs réactions. Nous les interpréterons en dehors du contexte propre à chaque femme. Les femmes n'ont pas toutes les mêmes valeurs personnelles et leurs seuils de tolérance à l'inconfort varient. Si nous n'en tenons pas compte, nous risquons de nous poser en juges normalisatrices et de nous désolidariser bien vite. De là à blâmer la victime, il n'y a qu'un pas. Combien de fois n'a-t-on pas dit aux femmes : « Pourquoi n'as-tu rien fait ? Tu aurais dû faire ci, tu n'aurais pas dû faire ça ».

Ce genre de conseils ne tiennent aucun compte des choix à poser en fonction de la situation réelle. Il est très rare que les femmes aient plusieurs « bon choix » à leur disposition. La plupart du temps, elles réagissent comme elles peuvent. La résolution du conflit devient aussi problématique, sinon plus, que le conflit lui-même car celui-ci dépasse de beaucoup les difficultés habituelles d'un simple problème interpersonnel. Il s'inscrit en effet dans des rapports inégaux de pouvoir entre les hommes et les femmes.

AVEC QUEL REGARD NOUS JUGEONS-NOUS?

Quoiqu'en disent les tenants du fameux discours sur la complémentarité des sexes - « différents mais égaux dans leurs sphères respectives » - il est facile de constater à quel point on accorde moins de valeur aux femmes qu'aux hommes. Les sociétés humaines ont partout institutionnalisé l'appropriation par les hommes du travail et du corps des femmes, tant au niveau privé qu'au niveau social. Dans un monde qui accorde une valeur suprême au travail, à la productivité et à l'argent, on trouve néanmoins normal ou acceptable que le travail des femmes ne soit pas reconnu comme du vrai travail ou, si on le reconnaît comme tel, qu'il soit généralement moins bien rémunéré que celui des hommes. On trouve également normal que la majorité des femmes doivent choisir entre la dépendance financière vis-à-vis d'un homme ou la pauvreté pour elles et leurs enfants et que celles qui ne vivent pas avec un homme ou qui sortent seules voient leur sécurité physique et leur intégrité sexuelle constamment menacées.

Ce double standard est à ce point omniprésent - à la radio, à la télévision, à l'école, au travail, en famille - que les femmes intègrent souvent cette norme elles-mêmes. Les talents en fonction desquels elles s'évaluent sont définis par les autres : la patience, l'amour, la fidélité, la bonne humeur (le sourire, toujours le sourire), la disponibilité à comprendre et à materner les autres (les hommes), etc. Sauf exception, on valorise surtout chez elles leur capacité d'assurer le bien-être des autres et de les servir.

Jamais on n'exigera une telle performance de la part des hommes. D'ailleurs, les hommes gentils et attentifs font figure d'exception et ces qualités qui, chez les femmes, sont prises pour naturelles ou acquises leur valent droit avantages et reconnaissance.

Consciemment ou inconsciemment, dès leur plus jeune âge, les femmes apprennent à as[illegible]urer leur bien-être - voire même leur survie - à leur capacité de plaire et de conserver l'amour et l'estime des autres, en particulier des hommes. Et comme cette carrière de « préposée » au bien-être des autres et à l'harmonie de la vie collective les amène souvent à négliger leurs propres besoins, elles peuvent développer un seuil de tolérance à l'inconfort personnel, anormalement élevé.

Un pouvoir mystifié

Dans les situations de conflit avec des hommes, les femmes s'estiment trop souvent perdantes. Pourtant, pris individuellement, les hommes n'ont pas toujours autant de pouvoir que nous l'imaginons.

Prenons par exemple le cas des étudiantes de cégep. Ces filles sont des « leaders » en classe, elles savent par expérience qu'elles peuvent, ensemble, faire passer un mauvais quart d'heure à des professeurs qui les ennuient. Mais dans cette situation de harcèlement sexuel, elles ne sentent pas leur force collective. Elles sont en colère, mais demeurent trop intimidées pour agir : elles croient que le professeur est dans son tort, mais elles restent paralysées. Pourtant par son assurance arrogante celui-ci se met objectivement en position de vulnérabilité sur le plan de l'éthique professionnelle. Les étudiantes ont en effet remarqué que depuis qu'on parle plus ouvertement de sexisme et de harcèlement sexuel à l'intérieur du cégep, Leroux semble en « mettre plus épais », comme bravade. Ce besoin d'affirmer ses prérogatives mâles nuit à son jugement, il se rend lui-même vulnérable, mais les étudiantes ne perçoivent pas cette faiblesse. Pourquoi surestiment-elles le pouvoir pourtant relatif du professeur ?

Aux yeux des étudiantes, la position hiérarchique du professeur lui assure sans aucun doute une certaine immunité. Mais dans ce cas-ci, ce n'est pas le facteur déterminant.

Les étudiantes mystifient le pouvoir de ce professeur, le confondant avec le pouvoir social de tous les hommes. Leur évaluation se trouve renforcée par le fait que dans ce conflit « sexualisé » elles ne peuvent compter sur la complicité des garçons qui, au contraire, s'empressent de rire des blagues « adultes » de Leroux. C'est donc, toute la mystification du pouvoir social des hommes qui entre en jeu ici : l'idéologie dominante, la position économique supérieure des hommes et la violence de certains d'entre eux (viol, inceste, violence conjugale) créent une mystique du pouvoir masculin dont tous les hommes (dans ce cas-ci, les étudiants et le professeur) sont auréolés.

Une faiblesse mystifiée

Si dans notre société tout milite pour faire de l'idée même de la force et du pouvoir une valeur inhérente à la masculinité, par ailleurs l'idéologie, la culture et le « dressage » des filles se liguent pour consacrer l'idée de la faiblesse et de la vulnérabilité féminines.

Ce développement sélectif de qualités crée chez elles un handicap supplémentaire. Contrairement à ce qu'on apprend aux garçons, il est rare qu'on encourage les filles à aller jusqu'au bout de leurs forces physiques ou morales et de leur combativité. Combien de femmes adultes doivent suivre des cours d'affirmation de soi pour déconstruire un apprentissage à la féminité trop bien assimilé! On persuade les filles qu'elles risquent de souffrir si elles tentent de se surpasser, on mine chez elles le goût du risque en affirmant qu'elles n'ont pas les ressources personnelles suffisantes pour relever des défis. Elles ne doivent pas se battre, ni s'affirmer par la parole, exprimer un désaccord ou dire non, seul pour préserver leur « honneur ». Comment dans ces conditions connaître (et faire respecter) nos limites et nos ressources personnelles si on ne peut pas en faire nous-mêmes l'inventaire et les expérimenter?

Une personne qui ne peut jamais savoir ce qu'elle ressent lorsqu'elle affronte quelqu'un, verbalement ou physiquement, ne connaîtra jamais son seuil de tolérance ni la force de ses propres coups ou arguments. Elle aura toujours trop peur d'en souffrir. Avec le temps, cette appréhension de l'inconnu, combinée à d'autres peurs, laissera peut-être son jugement et la fuira dans l'inaction, comme c'est arrivé aux étudiantes du cégep.

Les filles sont trop souvent privées des expériences essentielles à l'acquisition de la confiance en soi et de l'autonomie. Il est d'ailleurs étonnant que « malgré ces lacunes et en dépit du surapprentissage de la douceur, de la gentillesse et de la diplomatie, tant de femmes fassent quand même preuve de courage, de témérité et d'agressivité positive. Il n'en demeure pas moins que plus on assimile les leçons et les valeurs de la féminité modèle, plus on devient la proie de la peur, du manque de confiance et mieux on intègre le mythe de la masculinité invincible.

Au-delà du silence, des mécanismes de défense complexes

Une femme sur deux ne parle à personne du harcèlement sexuel dont elle fait l'objet. C'est une réalité dont il faut tenir compte car derrière ce silence, il y a bien des émotions mais également des choix et des mécanismes de défense complexes. Il est important de comprendre ces mécanismes de l'intérieur, c'est-à-dire du point de vue des femmes.

Il existe dans nos vies des situations pénibles que nous aimerions voir disparaître d'elles-mêmes ou que nous préférerions simplement ignorer. Parfois, plus la situation devient menaçante - comme cela peut arriver dans les cas de harcèlement sexuel - moins nous voulons admettre qu'il y a un problème. L'inaction de bien des gens face à la menace nucléaire en est un exemple typique: comme on ne peut pas trouver facilement une solution, on préfère nier l'existence même du problème. D'autres sont à ce point désemparées qu'elles ont l'impression que tout est de leur faute, qu'elles ont dû provoquer la situation et elles se sentent coupables.

Ces deux réactions peuvent être un indice de la peur que ressent une femme qui ne peut pas compter sur l'appui de son milieu de travail, de son milieu familial ou d'un cercle d'amies et d'amis et qui redoute les conséquences qui pourraient suivre un affrontement avec le harceleur.

Comme le harcèlement vise précisément à capter l'attention de la victime, à la gêner et à l'intimider, les femmes qui en font l'objet devront investir énormément d'énergies si elles veulent ignorer le problème. Prenons l'exemple de Claudette: face aux remarques et aux regards insistants de son patron, elle s'est répétée pendant plusieurs mois qu'il ne se passait rien, qu'elle avait trop d'imagination ou l'esprit mal tourné et qu'elle manquait effectivement d'humour, comme le lui disait souvent son mari. Elle accordait donc bien peu de crédibilité à ses propres perceptions. Et ce, d'autant plus que son patron, un professionnel dans la quarantaine, marié et père de famille, représentait pour elle l'image même de la respectabilité. Elle refusait de reconnaître sa propre nervosité, son manque de concentration et le mélange de peur et d'aversion que lui causaient ses contacts avec lui, tout comme elle refusait d'admettre que ses talons hauts et ses jeans trop serrés sont inconfortables. À la longue, à bout de nerfs et à cours d'explications raisonnables, elle a fini par s'avouer que son patron agissait avec elle de façon « déplacée » et qu'il l'intimidait. Depuis, ses sentiments oscillent entre la colère, la peur et la culpabilité.

La culpabilité. Quiconque a été élevé dans la religion catholique connaît intimement ce sentiment... et les femmes subissent un entraînement particulièrement sophistiqué dans l'art de se culpabiliser. La morale et l'idéologie dominantes, qu'on les retrouve dans la Bible ou dans les scénarios pornographiques, dans les romans Harlequin ou dans la publicité, distillent le même discours: les femmes sont à l'origine de la chute de l'homme. Depuis Eve, on attribue aux femmes la responsabilité du péché originel et des excès sexuels des hommes.

Qu'elles se réfèrent consciemment ou non à cette morale, bon nombre de femmes se débarrassent difficilement de l'impression d'avoir, d'une manière ou d'une autre provoqué les choses: un sourire, une façon de s'habiller, un signe ambigu peut-être? Chez certaines femmes, le premier réflexe est donc de se demander ce qu'elles ont pu faire pour se « mériter » un tel comportement de la part d'un homme. Dans un sens, cette réaction est encore une façon de nier la réalité: le harcèlement sexuel est une agression, et à ce titre il ne peut pas se justifier en fonction du comportement de la victime.

LES EFFETS DU HARCÈLEMENT SEXUEL: DE L'OPPRESSION À LA DÉPRESSION

Une question de santé

« Elles n'en mouraient pas toutes mais toutes étaient frappées... »

En mars 1981, la Fonction publique fédérale américaine publia les résultats d'un sondage mené auprès d'environ 200 000 de ses employées et employés pour cer-

10. La Fontaine, Jean de. *Fables.* **- Les animaux malades de la peste - Tc vers (Revu et féministe)**

" Seuil de tolérance anormalement élevé "

ner la réalité et l'ampleur du harcèlement sexuel dans l'ensemble des services et des ministères.[11] Le plus important employeur des Etats-Unis (1 169 000 hommes et 694 000 femmes) voulait en particulier connaître les effets du harcèlement sexuel sur la productivité individuelle de ses employées et employés et mesurer les coûts de l'absentéisme, des congés de maladie et des frais médicaux directement reliés au harcèlement sexuel. L'étude révéla qu'à eux seuls, les frais médicaux s'élevaient à 3,9 millions de dollars par année. Environ 99 500 employées avaient eu certains problèmes de santé imputables au harcèlement.

Les effets physiques et psychologiques du harcèlement sexuel ont fait l'objet de plusieurs recherches aux Etats-Unis. Même si un petit nombre de victimes ont déclaré avoir ressenti ces avances comme plutôt flatteuses (Carey, 1977; Safran, 1976), la plupart se sont senties humiliées, coupables et ont eu peur (New Response, 1979; Safran, 1976; Working Women United Institute, 1975)[12]. Selon le sondage effectué par le Working Women United Institute, presque toutes les victimes (96 %) se plaignaient d'une forme quelconque de stress (nervosité, peur, colère et insomnie) et 63 % d'entre elles déclaraient avoir souffert de symptômes physiques: maux de tête, nausées et changement de poids.

Plus on a de témoignages de femmes et plus on découvre que les effets à moyen et à long terme du harcèlement sexuel ressemblent en tout point aux symptômes du stress: insomnie ou difficultés à rester éveillées, tremblements, irritabilité (surtout à l'égard des enfants), crises de larmes, problèmes conjugaux. Si la situation se prolonge, les femmes intériorisent ce stress et les malaises risquent d'aboutir à la dépression nerveuse.

Démotivation et insécurité: le prix du harcèlement sexuel

S'il est difficile d'affirmer que le travail soit en lui-même une voie de libération pour les femmes (ou pour qui que ce soit d'ailleurs), il reste que dans un système économique fondé sur la division entre salariées et salariés et non-salariées et non-salariés[13] le droit au travail salarié n'en demeure pas moins un enjeu important pour les femmes, même si en plus de travailler dans des métiers peu valorisés et moins bien rémunérés, elles doivent composer avec des conditions spécifiques qui rendent encore plus pénibles des emplois déjà peu épanouissants.

Dans un contexte où l'emploi féminin est de plus en

---

11. **U.S. Merit Systems Protection Board Office of Merit Systems Review and Studies.** *Sexual Harassment in the Federal Workplace: Is it a problem?* **Washington DC., March, 1981, 104 pages.**

12. **Le fait que ce clivage coïncide presque parfaitement avec la division sexuelle n'est pas un hasard. Les faits historiques et économiques qui fondent cette affirmation sont analysés en profondeur dans Vandelac, Louise, Bélisle, Diane, Gauthier, Anne et Pinard, Yolande.** *Du travail et de l'amour.* **Éditions Albert St-Martin, Montréal, 1985.**

plus précaire, l'effet corrosif du harcèlement sexuel sur les conditions de travail et par conséquent sur la motivation des femmes se ressent dans tous les secteurs et à tous les échelons. Selon tous les sondages, aucun secteur, aucun palier ne sont épargnés. Le harcèlement sexuel ne se limite pas aux rapports hiérarchisés « classiques » : patron/secrétaire, médecin/infirmière, contremaître/ouvrière. Les administratrices et les femmes cadres rapportent le même taux de harcèlement sexuel que les travailleuses non spécialisées, à savoir 74 %, soit 10 % de plus que la moyenne générale pour les travailleuses de tous les secteurs. De plus, ce sont les cadres et les enseignantes qui plus que quiconque « passent sous silence » ce qu'elles vivent. Si cette plus grande « discrétion » peut s'expliquer par plusieurs facteurs, celui de la précarité de l'emploi - reliée pour les cadres à leur position minoritaire et pour les enseignantes aux multiples bouleversements internes qui secouent le secteur de l'enseignement - ne peut être exclu. Dans la conjoncture actuelle, la démotivation au travail et l'insécurité sont des malaises que les enseignantes et enseignants et les employées et employés du secteur public doivent combattre pour pouvoir fonctionner ne serait ce que minimalement. Là comme ailleurs, le harcèlement sexuel et sexiste agit comme du sel sur une plaie.

D'ailleurs, certains employeurs commencent à comprendre que le harcèlement sexuel peut être un facteur contre-productif important [11]. Lenquête menée dans la Fonction publique américaine montrait que les coûts imputables à une baisse de productivité des individus et des équipes de travail et à l'absentéisme s'élevaient à 102 millions de dollars entre le mois de mai 1978 et le mois de mai 1980. [12]

Dans le cas des travailleuses et des étudiantes (nous reviendrons à ces dernières plus loin), le problème de démotivation est un enjeu de taille. Pour tous les groupes qui doivent constamment prouver leur valeur en plus de se buter à des conditions discriminatoires, la motivation et la performance au travail et aux études ont énormément d'importance.

Au cours des dernières années, plusieurs cas de femmes congédiées ou rétrogradées pour s'être opposées aux exigences sexuelles d'un patron ont été rendus « visibles ». La raison officielle alléguée le plus souvent pour justifier ces mesures était l'incompétence ou le manque d'assiduité des employées. Si ces femmes étaient toutes loin de s'estimer incompétentes, plusieurs reconnaissaient volontiers que leur nervosité avait eu des répercussions sur la qualité de leur travail et que leur « zèle » avait constamment diminué, ce qui aggravait encore le stress provoqué par la situation. Mêl...s si certaines de ces femmes se sont retrouvées dans des conditions financières absolument intenables après leur congédiement, toutes disaient éprouver par ailleurs un énorme soulagement.

Du côté des filles

Des générations de femmes se sont battues pour que les filles aient accès à l'éducation au même titre que les garçons. Et depuis plusieurs années, des femmes - mères, institutrices, professeures, étudiantes - luttent pour éliminer les stéréotypes sexistes des manuels scolaires et pour « désexiser » les contenus des diverses disciplines d'enseignement.

Mais l'effet néfaste du harcèlement sexuel sur les filles risque bien de neutraliser complètement ces efforts, qui deviennent dérisoires si les filles ne jouissent pas des mêmes conditions d'apprentissage que les garçons. En effet, près de 7 filles sur 10 sont victimes de harcèlement sexuel en milieu scolaire. De plus au niveau cégep sur 1 550 jeunes femmes, plus de 25 % d'entre elles ont subi des propositions sexuelles non désirées, parfois même avec menaces (2,3 %) ou promesses de récompenses (5,6 %), ou encore une agression sexuelle (4,2 %), ou un viol (1 %) [13]. Il est évident que les émotions négatives qu'elles ressentent sont fort peu propices à leur épanouissement dans le milieu scolaire. La majorité des étudiantes des cégeps qui ont participé à l'enquête sur le harcèlement sexuel [14] étaient partagées entre la crainte et la colère face aux manifestations les plus courantes de sexisme et de harcèlement. Dans les situations plus violentes que le « simple » harcèlement sexuel, elles oscillaient entre la colère, la peur et l'humiliation. Dans ces conditions, il semble évident que ce phénomène compromet, ou à tout le moins freine, le plein épanouissement du potentiel d'apprentissage des filles.

Les étudiantes de l'école secondaire Louise-Trichet, qui se sont mobilisées pendant l'hiver 1983-84 pour préserver la non-mixité de cette petite école publique de l'est de Montréal, ont soulevé la question de la qualité de l'environnement scolaire. La commission scolaire, aux prises avec l'éternel problème du vandalisme des garçons, voulait faire jouer aux filles un rôle de « civilisatrices » en équilibrant le ratio filles-garçons dans ses écoles; en conséquence, Louise-Trichet était appelée à devenir mixte.

---

11. **Ce qui n'empêche pas certains patrons « progressistes » et « ouverts » de prétendre qu'il ne faut pas s'ingérer dans les relations entre employées et employés au risque de les priver d'une des rares choses qui mettent du piquant au travail!**

14. **Il faut préciser ici que le calcul des coûts pour les trois postes budgétaires: (productivité, absentéisme et frais médicaux) se fait en partie en fonction du salaire annuel ou du salaire quotidien des victimes. Le salaire annuel moyen des victimes de harcèlement sexuel était de 12 000$.**

15. **Ces pourcentages sont tirés de: CEQ,** *Harcèlement sexuel. Harcèlement sexuel: agression sexuelle à l'endroit des étudiantes du primaire et du secondaire*, **mars 1985. Harcèlement sexuel au cégep, op. cit. Tableau 1, p. 22**

16. **Le tableau 14 en page 56 du rapport d'enquête, Le harcèlement sexuel au cégep, op. cit., donne en chiffres absolus et en pourcentages les sentiments que les étudiantes disent avoir elles-mêmes éprouvés.**

Mais les étudiantes ont protesté en soutenant que la non-mixité leur permettait d'étudier dans un climat favorable au développement de la confiance en soi et du sens du leadership, ainsi qu'à une compétition saine et stimulante. « Nous ne sommes pas ici pour apprendre aux gars à vivre, mais pour l'apprendre nous-mêmes », disaient-elles. « À Louise-Trichet, il n'y a pas de harcèlement sexuel ».

Nous sommes conscientes que l'égalité des chances dans l'apprentissage scolaire dépend en grande partie de la qualité de l'environnement. Si les étudiantes sont constamment rappelées à l'ordre par des remarques sexistes ou menacées par le harcèlement sexuel, leur motivation et leurs performances risquent fort d'en souffrir.

Nous questionnons toutefois les expériences de retour aux écoles non-mixtes. Jusqu'où devront aller les adolescentes pour s'assurer d'un climat « sain » dans leurs écoles? N'est-il pas possible de modifier l'école mixte de façon à ce qu'elle permette les apprentissages adéquats à une société mixte et pluraliste?

CHAPITRE 3 - DÉJOUER L'OPPRESSION

L'oppression des femmes, sous toutes ses formes, vise à perpétuer le statu quo, le pouvoir et les privilèges des hommes aux dépens du développement de la personnalité, de la liberté et du pouvoir des femmes. Dans ce sens, on peut comparer le harcèlement sexuel et sexiste à une guerre d'usure quotidienne. Mais parallèlement à tout le travail de dénonciation, de sensibilisation et de pression nécessaire pour faire reconnaître le droit à l'intégrité physique et morale de toutes et tous, comment les femmes peuvent-elles réagir sur le champ. En d'autres termes, comment peuvent-elles échapper aux sentiments d'impuissance, de peur et de culpabilité que provoque trop souvent chez elles cette forme de domination?

À travers le dénouement des trois scénarios, nous constaterons comment chacune de ces femmes a réussi, **selon ses capacités,** à tirer son épingle du jeu et à déjouer l'oppression tout en mettant un terme à une situation inacceptable.

SCÉNARIO 1 - Prise 3

À bout de nerfs, Marie-Louise a fini par contacter un service d'aide féministe. Elle a commencé par décrire le comportement de son collègue, mais a surtout parlé d'elle, de ses enfants, de son divorce difficile et de son travail. Elle a ainsi pu mettre en relief ses peurs, ses préoccupations et bien sûr ses propres points forts. Elle avait déjà conscience, elle-même, d'avoir réussi bien des choses dans sa vie et les personnes dont elle était proche, notamment ses fils, lui renvoyaient l'image d'une femme forte et compétente. Le fait de se retrouver dans une situation qu'elle jugeait ridicule piquait son orgueil.

Avec la conseillère, elle a envisagé différentes tactiques pour que Girard cesse de l'importuner sans avoir pour autant à ouvrir ou officialiser le conflit au niveau de son équipe de travail. Compte tenu de ses objectifs et de sa personnalité, l'humour et la dérision étaient les armes qui lui convenaient le mieux. Girard, un individu qui se prend très au sérieux, a abandonné la partie au bout de dix jours. La contre-offensive de Marie-Louise, qui se vengeait tout doucement par petits coups répétés et moffenards - sauf bien sûr pour l'égo du harceleur - a culminé avec ce qu'on pourrait appeler la « grande scène du café ». Dans la salle de repos, Girard aborda Marie-Louise qui se versait un café très chaud au comptoir. Feignant d'être coincé par une chaise, il se frotta contre elle en s'excusant bruyamment pour amuser l'assistance. Marie-Louise versa alors très calmement le contenu de sa tasse de café sur les souliers d'un Girard stupéfait, qui n'a même pas été dupe de la sympathie feinte de ses collègues.

Marie-Louise

SCÉNARIO 2 - Prise 3

Lors d'un débat-midi sur le harcèlement sexuel organisé au cégep, à l'occasion d'un 8 mars, le groupe d'étudiantes du cours de français a approché la conférencière pour lui demander conseil au sujet du professeur sexiste. S'en est suivie une série de rencontres. Les filles se sont d'abord vidé le coeur sur les agissements de Leroux et sur Suzanne, sa « chouchou » favorite. Germaine, la cible des remarques les plus venimeuses du professeur, avait accepté d'assister à ces rencontres même si elle n'allait plus au cours de français.

Ensemble, elles ont pu confirmer leurs perceptions et leurs sentiments face à la situation. Elles ont convenu que deux d'entre elles iraient parler à Suzanne. Au cours de ces discussions, leur animosité envers cette dernière s'est transformée en inquiétude. Bien décidées à la respecter tout en voulant lui exprimer leur indignation devant le favoritisme dont elle bénéficiait, elles se sont retrouvées devant une jeune femme extrêmement nerveuse, isolée, et tenaillée par la peur et la culpabilité.

Leroux avait promis à Suzanne qu'elle ne rencontrerait aucun problème dans son cours, même si elle avait des difficultés en français. Elle le rencontrait dans son bureau toutes les semaines après le cours et devait se plier à ses attouchements et le masturber. Suzanne était terrorisée par l'idée que son père puisse se douter de

quelque chose du fait de l'amélioration spectaculaire de ses notes. Leroux, flairant quelque chose entre le père et la fille, se servait de cette peur pour protéger ses arrières et s'assurer le silence de l'étudiante. En effet, depuis l'âge de 12 ans, Suzanne subissait les attouchements de son père sans jamais en parler à personne. Pour attiser encore son sentiment de culpabilité, Leroux lui faisait croire que c'était elle qui l'utilisait pour pouvoir réussir son cours. Au bord de la crise, Suzanne se sentait impuissante et devenait de plus en plus passive et confuse. Elle éprouvait de la difficulté à étudier et ses performances scolaires s'en ressentaient, même en mathématiques où elle avait pourtant d'excellents résultats.

"La scène du café"

Après avoir été contactée par les deux autres étudiantes, Suzanne est venue à la rencontre suivante et a raconté toute cette histoire sur un ton morne et détaché, comme s'il ne s'agissait pas d'elle. Elle a assisté à une autre rencontre (en silence), puis a préféré suivre des séances de counselling individuel.

Son retrait du groupe a beaucoup déçu les autres. Interprétant d'abord ce départ comme un échec, elles ont ensuite pris conscience, en se mettant à la place de Suzanne, qu'il était impensable de faire de cette dernière la « championne » de leur bataille. Celle-ci avait d'autres objectifs et son état émotif ressemblait plus à celui d'une rescapée de la guerre qu'à celui d'une héroïne.

Mais, elles, n'avaient-elles pas de griefs particuliers contre le professeur? N'avaient-elles pas des objectifs communs?

Malheureusement, tout ce qu'elles avaient appris sur Leroux, plutôt que de renforcer leur détermination, le faisait paraître à leurs yeux encore plus invincible. « Le groupe des six » était sur le point de s'effriter lorsque Germaine, la « forte en français », a proposé que toutes les filles fassent le prochain travail de rédaction sur le sexisme et le harcèlement sexuel à l'école. Cette stratégie a ranimé l'enthousiasme du groupe. Il fut convenu que Germaine remettrait son travail la dernière en prenant bien soin d'y mettre les « points sur les i » pour que Leroux ne puisse se tromper sur leurs intentions. Le groupe décida également de ne faire aucune allusion à l'histoire de Suzanne. On la mettrait au courant du « coup », mais on ne l'obligerait surtout pas à participer.

Une vingtaine de filles de la classe et même quelques garçons ont donc rédigé leur travail sur le harcèlement sexuel en décrivant, sans le nommer, le comportement de leur professeur. Germaine a choisi le style plaidoirie pour faire explicitement le procès de Leroux. Toute la classe a eu B (même Suzanne) et Leroux s'est contenté de quelques remarques ironiques. De plus, il a considérablement modéré ses remarques sexistes et Germaine a pu suivre le cours en paix jusqu'à la fin de la session. Nous ignorons si ces changements seront définitifs, mais il reste que les jeunes femmes de cette classe ont énormément appris de cette expérience.

Quant à Suzanne dès qu'elle a pu parler des exigences sexuelles de son père à son égard, ses déboires avec Leroux sont devenus secondaires. Elle a simplement cessé d'aller dans son bureau et Leroux ne l'a jamais approchée et n'a évidemment jamais mis à exécution sa menace d'aller tout raconter à son père. Elle consacre maintenant toute son énergie à son principal objectif, à savoir, quitter définitivement la maison paternelle. Elle suit toujours les séances de counselling et cherche un emploi permanent. Elle ne retournera pas au cégep.

Le groupe des six

SCÉNARIO 3 - Prise 3

Le congé de maladie de Claudette s'est prolongé en congé de maternité et après l'accouchement, elle n'est pas retournée à son travail. Au début, son patron lui téléphonait pendant les heures de bureau pour « avoir de ses nouvelles » et ces appels finissaient immanquablement par des remarques et des propositions sexuelles. Claudette a pris l'habitude de raccrocher brutalement dès qu'elle reconnaissait sa voix. Pendant sa grossesse, son mari s'est mis à s'absenter de plus en plus souvent et à la frapper sous le moindre prétexte. Claudette a décidé d'aller vivre chez ses parents pour « protéger le bébé ». Elle n'est pas retournée au domicile conjugal après la naissance de l'enfant et a obtenu une ordonnance signifiant à son mari de « garder la paix ».

Elle a peur de chercher un autre emploi. Elle a posé sa candidature mais ne s'est pas présentée aux deux entrevues où elle avait été convoquée. Elle poursuit sa thérapie, qui lui fait beaucoup de bien, mais demeure terriblement craintive. Ses anciennes compagnes de travail n'ont jamais su ce qui lui était arrivé. Cingras a pour sa part engagé une nouvelle secrétaire, plus jeune et moins expérimentée que Claudette.

Claudette

Des victoires plus substantielles qu'il n'y paraît

Claudette se retrouve sans emploi, elle craint de retourner sur le marché du travail, et doit élever seule son nouveau-né. Suzanne de son côté cherche du travail, un logement et abandonne ses études à 17 ans. Et pourtant, elles réalisent toutes deux des gains aussi importants que ceux de Marie-Louise et des jeunes femmes du « groupe des six ». Nous allons voir de plus près ce que, toutes, elles gagnent dans leurs situations respectives.

Marie-Louise ne se sent plus démunie face à son collègue Girard, dont le comportement l'avait déstabilisée au point de se perdre elle-même de vue, en outre, elle avait beaucoup surestimé la ténacité de son harceleur. Avec l'aide de la conseillère féministe, elle réussit à prendre suffisamment de recul pour dédramatiser la situation et retrouver sa confiance en elle-même. L'humour lui sert d'arme pour mettre un terme au harcèlement en évitant de s'en remettre au jugement de son équipe ou à l'autorité de son patron. En somme, Marie-Louise réussit à ramener le problème à des proportions telles qu'elle peut alors le contrôler.

Les jeunes femmes du « groupe des six », tirent, elles aussi, des leçons bien concrètes de leur confrontation avec un professeur sexiste et imbu de son pouvoir. Elles apprennent, entre autres choses, à clarifier leurs objectifs et à adopter des tactiques à leur mesure. Cette expérience leur permet de mettre à l'épreuve leur force collective et de démystifier le pouvoir de Leroux. Par ailleurs, leur démarche face à Suzanne, le « chouchou » du professeur, les amène à comprendre **de l'intérieur,** au-delà des apparences, la situation de peur et d'isolement où se débat cette dernière.

Pour sa part, Suzanne réussit - et c'est un énorme exploit - à mettre un terme à deux situations très douloureuses qui se conjuguent pour l'enfermer dans un rôle de victime passive. En effet, le fait de se soumettre au chantage sexuel que lui imposait Leroux à l'école confirmait en quelque sorte ce qu'elle vivait déjà avec son père : elle n'était pas capable de dire non à un homme, de se défendre, elle avait l'impression d'être une « mauvaise fille », pas comme les autres. Grâce à l'attitude des autres filles du « groupe des six », elle se sent maintenant moins isolée et moins méfiante. Elle apprend très rapidement à se prendre en main, à se fixer des objectifs et surtout, à ne plus subir.

Quant à Claudette, elle apprend, face à son patron et face à son mari, que rien le problème n'est pas forcément la meilleure solution à des conflits difficiles. Mais elle pose surtout des gestes qui lui montrent qu'elle n'est pas obligée de tolérer des situations qui compromettent à un tel point son propre bien-être. Elle apprend ainsi graduellement à moins supporter l'inconfort. Son retrait du marché du travail est pour elle temporaire et lui permet de se préparer pour un prochain emploi.

Finalement, ce qui ressort de ces trois histoires c'est que, de fait, deux de ces femmes ont « perdu » quelque chose : emploi, scolarisation. » Mais au-delà de ces pertes, leurs acquis sont énormes: chacune d'elle a cessé de jouer à la victime et a retrouvé l'estime de soi, la rendant apte à poser des choix futurs, même si cela ressemble à un « recommencement à zéro ».

Le harcèlement sexuel se réduit rarement, et pour ainsi dire jamais, à un incident isolé n'ayant aucune répercussion sur la vie des femmes. Son impact dépasse bien souvent les simples paroles ou gestes offensants. C'est pourquoi confrecarrer les sentiments de peur et d'impuissance est un enjeu primordial.

À une contradiction près

Toutes les femmes n'adoptent pas les mêmes stratégies pour survivre et se tailler une place dans un monde dominé par les hommes. Ainsi, certaines femmes pensent retirer plus d'avantages et de protection en se conformant le plus possible aux attentes des hommes. Ces comportements, plus ou moins conscients, apparaissent souvent dès le jeune âge. Elles s'habillent et se maquillent pour correspondre à un modèle imposé. Elles sourient beaucoup et se sentent obligées de rire aux blagues les plus sexistes. Bref, elles « jouent le jeu ». D'autres vont tenter d'obtenir des parcelles de pouvoir par la flatterie ou la séduction. Certaines se sentent valorisées quand on leur dit qu'elles ne sont pas « comme les autres »

Si quelques femmes semblent collaborer avec les hom-

mes, au détriment des autres femmes, celles qui refusent de fonctionner dans cette logique peuvent être choquées de cette attitude et même se désolidariser d'elles. Certaines vont même jusqu'à reprocher à ces femmes de perpétuer les situations oppressantes. On entend souvent dire, par exemple, que si les femmes refusaient de poser nues, il n'y aurait plus de pornographie. C'est faire abstraction des raisons pour lesquelles les femmes font ce genre de travail. D'ailleurs, quelle femme n'a pas, à un moment donné de sa vie, utilisé son sourire ou son charme pour obtenir ce qu'elle voulait. Peut-on vraiment blâmer certaines femmes d'avoir trop bien intégré les leçons patriarcales? D'autant plus que celles qui utilisent ces moyens sont très rarement gagnantes. Souvent piégées elles se retrouvent coincées dans une situation qu'elles contrôlent mal. Se sentant coupables et ne bénéficiant pas du soutien des autres femmes, elles ne savent pas comment se sortir d'une situation victimisante. Ce qui semble parfois des comportements de collaboration s'avère souvent des situations où les filles vivent le harcèlement sexuel. La solidarisation avec les victimes, dans de telles circonstances, donne des résultats tangibles.

Prenons l'exemple du film « 9 to 5 ». Une secrétaire (rôle joué par Dolly Parton), reçoit régulièrement des cadeaux et des invitations à souper de la part de son patron. Elle sort de son bureau les cheveux en bataille et ses vêtements défaits. Ses collègues, choquées par son attitude, lui font la vie dure jusqu'à ce qu'elles se rendent compte qu'elle est victime de harcèlement sexuel. C'est alors, que toutes ensemble elles inventent des « méthodes » pour que cessent ces pratiques.

Le cas de Suzanne est un autre exemple. Terrorisée par son père incestueux et par son professeur, elle subit leurs abus sans oser en parler à personne. Ses compagnes de classe pensent qu'elle profite de son statut de « chouchou » et la stigmatisent pour la punir de sa « collaboration » avec le professeur harceleur. Leur attitude a un effet victimisant sur Suzanne, et alimente son sentiment d'impuissance. Dès que les filles dépassent les apparences, elles se solidarisent avec Suzanne. Cela leur permet de canaliser leur colère non pas contre Suzanne, mais contre le harceleur lui-même.

Il est important que les femmes ne se laissent pas décourager par ce que bien des gens ne manqueront pas de souligner à la première occasion, à savoir les « contradictions » qui apparaissent dans le comportement de certaines, sinon de toutes les femmes. Celles et ceux qui utilisent cet argument le font pour que rien ne change. Il ne faut pas déplacer la responsabilité de l'oppression sur celles qui la subissent, même si certaines n'y réagissent pas forcément de la façon la plus appropriée. C'est faire ce qu'on appelle du « victim-blaming ».

Au contraire, il faut regarder au-delà des apparences pour découvrir quelle réalité s'y cache. On ne doit pas sous-estimer le silence des femmes et la difficulté de trouver des moyens de riposte adéquats au harcèlement sexuel.

Aide ou prise en charge? Un acte de confiance

Le collègue ou le petit patron entreprenant, les regards insistants, les blagues sexistes, l'attitude des hommes dans la rue... toutes les agressions quotidiennes contre lesquelles les femmes doivent se blinder sont déstabilisantes et provoquent à différents degrés un sentiment de vulnérabilité très désagréable. Si pour plusieurs, il est déjà difficile de demander de l'aide, cette démarche peut faire figure, quand on se sent vulnérable, d'aveu d'impuissance et même sembler humiliante, d'autant plus que pour bien des femmes, le harcèlement sexuel est en soi humiliant. Une femme qui demande de l'aide devra également parler explicitement de sexe, décrire les gestes du harceleur (il m'a touché les seins, les fesses, il s'est frotté contre moi, etc.), ce qui peut mettre à l'épreuve le sentiment de pudeur de bon nombre de femmes.

Demander l'aide de quelqu'une ou quelqu'un, que ce soit à des personnes proches ou étrangères, est un acte de confiance surtout lorsqu'on se sent vulnérable. Ce témoignage de confiance confère à l'aidante un certain nombre de privilèges: elle peut poser des questions, émettre ses opinions, s'impliquer personnellement

jusqu'à un certain point. Mais ce rapport ne donne jamais à quiconque, professionnelles et professionnels compris (travailleuses sociales, psychologues, avocates, etc.) le droit de se poser comme une autorité face à celle qui demande de l'aide.

En effet, ce qui commence par une relation d'aide se transforme trop souvent, et ce malgré les meilleures intentions du monde, en prise en charge, ce qui est très différent. Nous avons vu dans les trois scénarios que pour les femmes, le fait de conserver du pouvoir et du contrôle tout au long de leur démarche était non seulement un atout important, mais aussi la clef, voire l'arme ultime pour contrer le harcèlement sexuel. En instaurant une relation de prise en charge, on nuit ce pouvoir. Au pire, cette attitude vient renforcer l'effet du harcèlement sexuel parce qu'elle en reprend le message : « cette femme n'est pas capable de se défendre et elle n'est pas assez forte ni assez compétente pour décider de ce qui est bon pour elle. Cette femme **est** une victime ».

La prise en charge sous toutes ses formes, quelles que soient les intentions qui l'animent, n'est jamais de l'aide. Et même si on en est consciente, il faut toujours faire un effort pour contrecarrer cette vision dominante de la femme-victime. C'est d'autant plus difficile de résister à cette tendance à la prise en charge qu'il arrive parfois que la femme aidée semble nous demander de le faire parce qu'elle se sent battue d'avance, découragée ou simplement fatiguée. Il est possible de l'encourager, de la soutenir sans pour autant avoir à accéder à sa demande. On peut aider une femme en proie à l'idée souvent passagère, de capituler, à reprendre confiance en ses propres capacités. Aucune femme n'est jamais totalement dépourvue de ressources personnelles. Au contraire, les femmes sont en général d'étonnantes survivantes. L'aide réelle consiste à renvoyer cette image bien réaliste d'elles-mêmes tout en les épaulant dans leur démarche.

Finalement, il faut bien reconnaître que ce n'est pas facile d'aider. Toute relation d'aide, avec une amie, une étudiante ou une collègue est un rapport personnel exigeant. Nous devons identifier clairement nos propres motivations, nos objectifs et savoir jusqu'à quel point nous pouvons être disponibles. Il est également très important de savoir si on peut aider. Il faut notamment être capable de ressentir une sympathie réelle pour la personne qui demande notre aide. S'engager uniquement au nom d'un quelconque sentiment de devoir risque de devenir problématique à plus ou moins long terme.

Reconnaître la réalité du harcèlement

Dans une relation d'aide, il est fondamental de rassurer la femme en lui confirmant que sa perception de la situation correspond effectivement à la réalité. La tolérance dont bénéficie le harceleur, le manque de soutien de la part des collègues peuvent créer chez une femme victime de harcèlement sexuel un sentiment d'irréalité : elle a l'impression d'être folle, de rêver.

Imaginez que vous êtes une des collègues de travail de Marie-Louise : sans être une amie intime, vous entretenez avec elle un bon rapport de travail. Elle vous confie son problème et vous demande de l'aider. Après réflexion, vous décidez que vous avez envie de le faire et que vous avez les disponibilités nécessaires. En quoi peut consister cette aide ?

• Reconnaître qu'il s'agit effectivement de harcèlement sexuel et que c'est inacceptable. Lui exprimer votre sympathie et calmer ses doutes.

• Reconnaître avec Marie-Louise que c'est Girard qui crée le problème, et non pas elle qui « sème le trouble » en réagissant au harcèlement.

• Voir Marie-Louise telle qu'elle est, c'est-à-dire une femme forte qui a bien des acquis derrière elle. Ne pas la voir comme une victime qu'il faut materner et prendre en charge.

• Rappeler à Marie-Louise qu'elle est forte, que son sentiment d'impuissance et de rage n'est que passager et que c'est justement l'effet que recherche le harceleur.

• Respecter totalement le désir de Marie-Louise de ne pas dévoiler la situation à son équipe de travail, même si vous pensez que ça pourrait être une bonne occasion pour aborder la question du harcèlement sexuel en réunion.

• L'aider à déterminer ses objectifs et ses priorités en fonction de ses préférences et de sa propre situation personnelle.

Un soutien constructif

Dans certaines situations, le meilleur soutien que l'on puisse apporter, c'est aider la personne à développer son autonomie et à reconnaître son propre pouvoir afin qu'elle puisse elle-même choisir ses stratégies.

Imaginez que vous êtes professeure de cégep et membre du comité de condition des femmes de votre syndicat. Monsieur Leroux est l'un de vos collègues de travail. Une des étudiantes du « groupe des six » entre en contact avec vous et vous demande votre appui. Que pouvez-vous faire ?

• L'aider à définir le plus précisément possible ses objectifs et ceux du groupe en les classant par ordre de priorité.

• L'aider à évaluer le rapport de force des filles dans la classe et éventuellement dans l'école.

• L'aider à évaluer les avantages et les désavantages de chacun de ces objectifs en tenant compte du temps

et de l'énergie nécessaires, du nombre de femmes qui devraient participer, etc.

• Respecter la confidentialité de vos conversations à moins que l'étudiante ne vous ait demandé d'en faire part au comité de condition des femmes.

• Éviter d'intervenir de votre propre chef auprès de Leroux, ce qui risquerait de modifier la situation dans un sens qui ne ferait pas l'affaire des étudiantes.

• Si les étudiantes veulent intervenir publiquement dans l'école, évaluer lors d'une réunion du comité de condition des femmes la possibilité de leur donner un appui pour être prêtes à agir rapidement.

Dans tous les cas, il faut éviter de prendre une initiative avant que cela ne vous ait été expressément demandé. Dans ce cas précis, les étudiantes sont tout à fait capables de mener à bien, à leur propre rythme, leurs démarches.

Attention aux « causes-types »

On peut militer pendant plusieurs années dans un milieu de travail avant que se présente la « cause-type » idéale, le dossier à pousser. Quand arrive cette occasion, il est bien normal d'avoir envie de se saisir de ce dossier pour gagner un grief, obtenir une bonne sentence arbitrale ou pour conscientiser les gens du milieu.

Mais ces préoccupations ne font pas nécessairement l'affaire de la personne concernée pour des raisons qu'il ne nous appartient pas de juger. Dans ces circonstances, il faut éviter de confondre nos propres objectifs politiques - et ceux de notre groupe ou syndicat - avec les intérêts de celle à qui on apporte de l'aide et à plus forte raison d'exercer des pressions sur elle si elle choisit une solution à son problème qui n'a que peu ou pas de portée politique.

Imaginez que vous êtes membre du comité intersyndical de condition des femmes dans la polyvalente où travaille Claudette. Vous faites également partie de son unité de négociation. Elle se confie à vous à titre personnel et vous demande conseil. Vous voyez dans son histoire une excellente occasion de déposer un grief contre un cadre qui abuse de son pouvoir et vous lui expliquez la procédure de grief, sa durée, etc. Mais en aidant Claudette à définir ses objectifs et à faire l'inventaire de ses ressources personnelles, vous vous rendez compte que cette femme n'est pas en mesure de mener une telle bataille. Votre rôle ne pourra dépasser le support dans ses choix d'alternatives susceptibles de lui donner **dans l'immédiat** plus de pouvoir dans sa vie et ce, pas seulement sur des questions strictement syndicales.

Haro sur le harcèlement sexuel

Prévention, appui direct aux femmes en difficulté, aide, sanctions contre les harceleurs... toutes et tous, individus et instances syndicales, peuvent jouer un rôle actif pour contrer le harcèlement sexuel. En milieu scolaire, dans la fonction publique ou ailleurs, les femmes et les hommes peuvent contribuer à créer un climat non propice au harcèlement sexuel en commençant par supprimer leurs propres comportements et propos sexistes, mais aussi en refusant de jouer à l'autruche quand elles et ils en sont témoins. Tous les moyens classiques de sensibilisation (débats, lectures, projections de films, etc.) sont efficaces et peuvent faire en sorte que les femmes et les filles ne se sentent plus malvenues (le mot est faible...) d'en parler ou de riposter aussi fermement qu'il est nécessaire.

En général, dans ce type de conflit sexualisé, les femmes qui recherchent de l'aide vont se tourner vers d'autres femmes. Les amies, les collègues féminines, les comités de condition des femmes sont déjà et seront de plus en plus appelés à intervenir.

Les hommes, pour leur part, peuvent eux aussi apporter de l'appui, que ce soit à titre de conjoint, d'ami, de collègue ou de camarade syndical. Mais que les hommes offrent leur appui par solidarité, par amour ou par amitié, ils doivent respecter l'autonomie de la première concernée. Même animées par les meilleures intentions du monde, les interventions de style chevaleresque créent trop souvent plus de problèmes qu'elles n'en règlent. Les femmes ont moins besoin de héros protecteurs que d'alliés sûrs et constants qui n'auront pas peur de se désolidariser de leurs congénères sexistes.

CHAPITRE 4 - LE SYNDICALISME POUR LES FEMMES

Les scénarios présentés dans notre document mettent en relief les principales difficultés qu'éprouvent les femmes aux prises avec le harcèlement sexuel, entre autres leur appréhension devant la réaction de leur milieu de travail. Lors du sondage « Les dessous du 5 à 5 » réalisé en 1982 par **La Vie en Rose** seulement 35 % des 2465 répondantes disaient s'attendre à un appui concret de leur milieu de travail; 59 % s'attendaient à ce qu'on leur dise de prendre les choses moins au sérieux ou encore à ce qu'il ne se passe rien du tout ou qu'on les traite de « faiseuses de troubles ». Et pour la majorité d'entre elles, cette attitude pouvait être autant celle de leur employeur que celle de leur représentant syndical...

Si les patrons et les cadres étaient les seuls à confondre attrait sexuel avec domination et appropriation de l'objet de leur « désir », la situation des travailleuses serait moins oppressante et les avantages de la syndicalisation plus évidents. Car il est tout naturel, d'un point de vue syndical, de défendre une membre contre les abus du pouvoir patronal. Mais la réalité est bien différente. Selon les statistiques, les travailleuses ont deux à trois fois plus de chances de se faire harceler par un collègue syndiqué que par un supérieur hiérarchique. Et pour les organisations syndicales, c'est là où le bât blesse.

QUI DÉFENDRE?

Jusqu'à tout dernièrement, la réalité du harcèlement sexuel a été abordée par le mouvement syndical seulement lorque l'employeur imposait une mesure disciplinaire à un harceleur. Le syndicat devait alors loger un grief ordinaire afin de défendre le harceleur et se retrouvait ainsi placé en situation contradictoire: qui défendre? Le harceleur, qui a le droit d'être défendu jusqu'à preuve de sa culpabilité, ou la victime qui doit être aidée?

Toutefois, à partir du moment où le harcèlement sexuel est devenu un phénomène qui doit être traité sous son aspect responsabilité sociale, le mouvement syndical a été obligé de se questionner à savoir que signifie le harcèlement sexuel au travail?

Reconnaissant le harcèlement sexuel comme une condition de travail contre laquelle les femmes doivent lutter, il demeurait primordial d'inscrire cette réalité dans les conventions collectives de manière à instaurer des moyens pour le contrer et fixer les obligations du syndicat envers les victimes du harcèlement.

La reconnaissance que le harcèlement sexuel vient modifier les conditions de travail occasionnant ainsi, pour la victime, une perte de bénéfices prévus à la convention collective et une perte du droit à l'intégrité physique et psychologique, constitue un pas important dans la résolution de ce problème.

Or, le Code du travail prévoit, à l'article 62, qu'un employeur et une association syndicale peuvent négocier toute disposition relative aux conditions de travail et que le harcèlement sexuel en milieu de travail se présente comme une condition de travail supplémentaire et applicable surtout aux femmes.

Comme ces pratiques ont cours sur les lieux de travail, il convient de s'interroger sur les obligations de l'employeur. En vertu du Code du travail, qui stipule que l'employeur doit assurer un milieu exempt de discrimination et en vertu de la Charte québécoise qui reconnaît le harcèlement sexuel comme motif illicite de discrimination, on peut dire que l'employeur a une responsabilité de « non-discrimination » à assumer. D'ailleurs, à l'analyse de la jurisprudence canadienne, il semble que la responsabilité directe de l'employeur face au harcèlement sexuel en milieu de travail ait été reconnue.

On peut donc affirmer que l'employeur doit prendre tous les moyens pour que des comportements de harcèlement sexuel soient bannis du milieu de travail et qu'il contrevient à la convention collective s'il ne le fait pas. Bref, il porte la responsabilité d'assurer un milieu exempt de harcèlement sexuel.

En conséquence, nous croyons qu'il nous fallait nous

donner un mécanisme de défense des plaintes de harcèlement sexuel à partir d'une conception « sociale » du harcèlement sexuel (mal social et non problème individuel) et une approche éducative plutôt que punitive. De plus, il fallait tenir compte de toute la réalité du harcèlement sexuel pour la personne qui le vit. Enfin, nous nous devions de songer à un mécanisme rapide, efficace et appliqué par des personnes expertes en la matière et ce, dans le but d'attaquer le problème de front et de l'éliminer à la source.

Telles sont les raisons qui nous ont amenées à privilégier une procédure spéciale d'audition des griefs par un tribunal spécialisé. Le choix du mécanisme de tribunal d'arbitrage correspond [17] au souci constant d'apporter à la victime une aide particulière et des mesures propres à sauvegarder son intégrité physique et psychologique.

Toutefois pour être certains que les mécanismes de traitement des plaintes jouent leur rôle, il faut se doter d'une définition, afin de contrer le fait que la Charte des droits et libertés n'en donne aucune [18].

D'autre part, l'avantage d'un tribunal spécial d'arbitrage, c'est que pour une fois, le syndicat prend parti par le grief, pour la victime. Ce mécanisme permet de modifier le rapport de peur qu'ont les femmes à l'endroit des hommes, dans le sens que les syndiquées sauront qu'à l'intérieur de la convention collective, il existe un mécanisme qui permet de leur donner justice lorsque leur travail est obstrué.

Ainsi donc, la procédure spéciale d'arbitrage est un premier pas. C'est aussi un dernier recours lorsque toutes les possibilités de « gérer » le cas syndicalement ont été épuisées.

Afin que toute cette démarche s'inscrive dans un processus éducatif et non punitif, il n'est pas indispensable d'imposer des mesures disciplinaires au harceleur. La plus grande punition sera « peut-être » de comparaître devant le tribunal, d'être mis en cause.

Même si cette procédure spéciale et appropriée de grief prévue à la convention collective permet au syndicat de remplir ses obligations de défenseur de tous les droits des travailleuses et travailleurs, incluant le droit à l'intégrité physique et psychologique, le rôle d'éducation d'une organisation syndicale et sa responsabilité sociale n'en sont pas pour autant entièrement satisfaits.

C'est pourquoi, il a été suggéré de mettre en place un comité syndical sur le harcèlement sexuel soit au niveau de la Centrale, soit au niveau de chaque regroupement sectoriel. Tel type de comité serait au service des syndicats CEQ et agirait à la demande du syndicat ou des syndicats concernés. Il serait chargé, entre autres, d'analyser une situation de harcèlement sexuel énoncée par le syndicat; d'outiller le syndicat pour assurer le soutien et la défense de la victime et d'essayer de trouver un mode de règlement à la satisfaction des parties concernées et ce, dans le but d'assurer que l'application des droits prévus à la convention soit respectée.

Nos comités de condition des femmes tant au niveau local que national doivent être intimement associés aux comités syndicaux de traitement des plaintes, afin de faire en sorte qu'on apporte un réel soutien à la victime et qu'en même temps soit recueillie une preuve difficilement contestable.

Dans le même sens d'éducation, il est indispensable que l'employeur, après consultation syndicale, organise sur le temps de travail des sessions de formation portant sur le harcèlement sexuel.

ET LES AUTRES RECOURS?

Il existe bien sûr d'autres recours possibles pour se défendre contre le harcèlement sexuel. Nous présentons ici brièvement les conditions qui sous-tendent l'accès à ces recours.

COUR SUPÉRIEURE

- Pour intenter une action du genre la plaignante doit être en mesure de prouver une faute et un dommage reliés à la faute.
- La plaignante doit en pratique être représentée par une avocate ou un avocat.
- Les frais sont à la charge de la plaignante (certaines plaignantes peuvent être éligibles à l'aide juridique).
- Les délais sont de plusieurs années.
- Une décision de la Cour supérieure est appelable en Cour d'appel.

---

17. Voir annexe.

18. Celle retenue par la CEQ est la suivante: le harcèlement sexuel se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées pouvant prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles qui peuvent soit perturber l'environnement de travail, soit se répercuter sur l'état de santé, la qualité ou le rendement au travail ou encore nuire aux chances d'avancement dans la fonction ou constituer un risque pour l'emploi.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE

ARTICLE 10 DE LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

10.1 Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

- Toute personne syndiquée ou non a droit aux services de la Commission.
- La plaignante doit remplir le questionnaire fourni par la Commission.
- Une enquête est tenue et l'enquêteur produit un rapport.
- Si la discrimination est prouvée, la Commission doit tenter d'amener les parties à régler.
- À défaut d'une entente, la Commission peut formuler des recommandations.
- Si les recommandations ne sont pas suivies, la Commission peut recourir aux tribunaux au nom et avec le consentement écrit de la victime.
- La plaignante n'a pas à débourser de l'argent.
- Toute plaignante est protégée contre les sanctions.
- La liste d'attente est de 18 mois.
- La Commission a le pouvoir d'enquête pour obtenir des documents.
- La plaignante peut être représentée par une avocate ou un avocat.
- Ce qui peut être obtenu: dommages, lettres d'excuses.

COMMISSION DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- En premier lieu il faut faire déterminer si ce dont on souffre est relié au travail (c'est plus clair quand on se coupe un doigt, ce l'est moins quand il s'agit de harcèlement sexuel).
- Il faut effectuer une demande d'indemnisation.
- Toute décision est appelable au bureau de revision où il y a vraiment une audition.
- Lors de cette audition il est très important d'avoir un ou des rapports médicaux en sa faveur et préférablement une ou un médecin sur place.
- La décision du bureau de revision est appelable à la Commission des affaires sociales (CAS) qui est le tribunal de dernière instance.
- Les coûts de ces démarches sont en partie assumés par le syndicat.
- Il n'est pas obligatoire d'être représentée par une avocate ou un avocat.
- Les délais peuvent aller jusqu'à 3 ans entre le dépôt de la plainte et la décision de la CAS.

RECOURS DE NATURE CRIMINELLE

Jusqu'à ce jour aucun cas n'a été porté devant les tribunaux.

- Les exemples qui pourraient survenir seraient assaut ou grossière indécence.
- L'action est prise par le procureur général.
- La plaignante devient un témoin.
- La preuve « hors de tout doute raisonnable » est requise.
- La plaignante est techniquement défendue par la Couronne mais aurait avantage à avoir son avocate ou son avocat (ce qui entraîne des coûts).

N'eut été des efforts des comités de condition des femmes dans les syndicats, conjugués aux actions et à la sensibilisation des groupes de femmes à l'intérieur du mouvement féministe, le harcèlement sexuel serait probablement encore perçu comme un problème individuel. Il n'aurait pas été possible de faire ressortir que le harcèlement sexuel est une condition de travail discriminatoire envers les femmes.

Le harcèlement sexuel, comme tout ce qui touche aux relations de travail, peut devenir un autre champ de bataille dans ce qui apparaît parfois comme une éter-

nelle guerre d'usure. Le mouvement syndical doit tout faire pour empêcher qu'on utilise de manière opportuniste le harcèlement sexuel sans que les premières concernées aient voix au chapitre.

Pour les organisations mixtes comme les syndicats, ce défi doit autant être relevé au jour le jour, quotidiennement, qu'à moyen et à long terme.

Pour les femmes et pour les filles, la lutte contre toutes les formes de harcèlement sexuel, au travail, à l'école ou ailleurs, n'est qu'une des facettes d'une bataille quotidienne et historique qu'elles mènent individuellement et collectivement pour leur dignité et pour pouvoir vivre librement en tant que femmes, sans contraintes sexuelles. En tant qu'outils et lieux de pouvoir, les syndicats, les comités de condition féminine et les groupes autonomes de femmes doivent poursuivre cet objectif. Sans quoi nous travaillons et nous militons contre nous-mêmes.

CONCLUSION

Tout au long de cette brochure, nous avons cherché à démontrer en quoi la socialisation des filles et l'éducation nous amènent comme femmes à adopter des attitudes qui répondent aux comportements et aux modèles créés pour nous... entraînant les femmes à se situer trop souvent en rivales.

En plus de regarder de l'intérieur le harcèlement sexuel, nous avons voulu outiller les femmes de manière à ce qu'elles puissent en parler et aider quelqu'une qui le vit.

Nous aimerions qu'à la lecture de cette brochure, se développe une plus grande solidarité entre les femmes travailleuses (dans toutes les catégories de travail) et les filles. Il faut se rappeler que lors de nos enquêtes en milieu scolaire les filles avouaient qu'elles n'allaient pas consulter leurs professeurs. Nous interprétions cette situation par le fait que ou bien les jeunes filles ne pensaient pas que leurs professeurs féminins vivent ce genre de situation ou bien qu'elles ne sentent pas de correspondance entre elles.

Il est vrai que parler du harcèlement sexuel est dérangeant. Cela remet en question nos normes de séduction. Comment délimiter le flirt de l'insistance? Cette remise en question fondamentale de nos rapports avec les hommes et dans tous les rapports à l'amour, n'a rien de tangible, de visible. Cette réflexion se poursuit dans notre tête et nous sert à chacune pour avancer dans notre prise de conscience.

Si cette brochure n'a comme résultat que de faire naître, de susciter ou de faire durer la complicité et la tolérance entre les femmes nous aurons atteint notre objectif. Nous aurons réussi à ce que collectivement nous avancions d'un pas de plus dans notre démarche d'appropriation de notre espace, de notre corps en délimitant notre **ligne de justice.**

ANNEXE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES SOUS-TENDANT L'INSTAURATION D'UN MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

1- Toute personne a droit à son intégrité physique et psychologique pleine et entière.

2- Le harcèlement sexuel se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées pouvant prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles qui peuvent soit perturber l'environnement de travail, soit se répercuter sur l'état de santé, la qualité ou le rendement au travail ou encore nuire aux chances d'avancement dans la fonction ou constituer un risque pour l'emploi.

3- L'employeur doit assurer un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Pour ce faire, il devra prendre prioritairement toutes les mesures administratives et éducatives nécessaires, en excluant les mesures disciplinaires.

4- L'employeur, après consultation syndicale, doit organiser sur le temps de travail des sessions de formation au phénomène du harcèlement sexuel. Il défraie le coût de ces sessions.

5- Le syndicat ou la personne salariée qui se croit lésée par le non-respect de l'article 3 a le droit d'adresser une plainte au tribunal spécial afin que cesse ce harcèlement. Les parties négociantes conviennent d'instituer un tribunal spécial seul habilité à recevoir toute plainte d'une personne salariée qui s'estime lésée dans les droits reconnus aux articles 1, 2, 3.

Procédure spéciale d'arbitrage proposé

1- Le syndicat ou la personne salariée qui subit du harcèlement sexuel a droit de s'adresser au tribunal spécial afin que cesse ce harcèlement.

La plainte doit être adressée à la présidence du tribunal spécial d'arbitrage sous la forme d'une lettre recommandée avec copie conforme à l'employeur et au syndicat. Cette plainte dûment signée par la personne plaignante doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et permettre de préciser le droit recherché. Une fois qu'elle est déposée, la conduite de la plainte appartient au syndicat de la personne plaignante.

2- Les parties conviennent d'instituer un tribunal d'arbitrage spécial seul habilité à recevoir toute plainte d'une personne salariée qui estime être lésée dans les droits qui lui sont reconnus aux numéros 1-2-3 (dans les dispositions générales).

3- Le tribunal est composé de trois membres. Une personne est choisie pour ses compétences en relations de travail et/ou en relations humaines et deux personnes pour leurs compétences en matière de condition des femmes.

4- À partir d'une liste d'arbitres choisis sur la base des critères mentionnés à l'article 3, les parties négociantes s'entendent sur le choix d'une présidence. Chacune des parties négociantes prévues à la convention nomme sa ou son membre.

5- La plainte doit survenir dans les six mois de l'occurrence du fait qui a donné naissance à la plainte.

6- La sentence doit être rendue quatre-vingt-dix (90) jours de la nomination du tribunal.

7- La décision du tribunal porte sur le fait de savoir s'il y a eu ou non harcèlement sexuel - cette décision lie la personne qui porte plainte, la personne intimée et l'institution concernée.

8- Le tribunal devra recommander s'il y a lieu des mesures propres à sauvegarder l'intégrité physique et psychologique de la personne qui porte plainte lorsqu'il y aura une preuve à l'effet qu'elle est victime de harcèlement sexuel. Le tribunal a aussi le pouvoir d'ordonner des compensations qu'il juge équitables pour les préjudices moraux physiques et psychologiques.

9- Le tribunal ne peut imposer de mesures disciplinaires à la personne intimée (ni réprimande, ni suspension, ni congédiement).

10- Sa décision ne pourra pas servir d'appui à l'imposition d'une mesure disciplinaire par l'employeur.[1]

---

1. Il est entendu que cette écriture n'est pas tout à fait complète et qu'avant son adoption, il faudra s'assurer que tous les éléments relatifs à la procédure d'encadrement du tribunal soient définis notamment, le lieu du tribunal, la procédure en cas de vacances au tribunal, les obligations des membres en lien avec la décision rendue, les frais des membres, etc. et ce, conformément aux pouvoirs et devoirs de tout tribunal d'arbitrage.

QUELQUES LECTURES

1. Alliance Against Sexual Coercion (AASC). **Organizing Against Sexual Harassment,** Boston 1980. Article polycopié disponible aussi en français (Comment lutter contre le harcèlement sexuel) au Centre de documentation, YWCA, Montréal, (514) 866-9941.

2. Mc Kinnon, Catherine. **Sexuel Harassment of Working Women, A Case of Sex Discrimination,** Yale University Press, New Haven, 1979.

3. Vivier, Claudine. **On apprend à être victime... on peut le désapprendre, réflexions sur la victimisation et la violence sexuelle,** La Riposte des femmes YWCA, Montréal 1984.

QUELQUES GROUPES RESSOURCES

Région montréalaise

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, 770, rue Rachel est, Montréal, H2J 2H5, (514) 526-7191.

CEGEP de Montmorency
Comité d'aide aux victimes de harcèlement sexuel (étudiantes et professeures), (514) 667-5100, poste 176.

Le Bureau de l'ombudswoman
Université Concordia
(514) 482-0320 (campus Loyola)
879-4247 (campus Sir George Williams)

Région Laurentides - Lanaudière

CEGEP de Joliette
a/s Syndicat des professeur-e-s
(514) 759-1671, poste 108 ou 179.

Pour un suivi émotif à plus long terme

Le Mouvement contre le viol
514) 842-5040

TABLE DES MATIÈRES

Préface: mot du comité	3
Mot de l'auteure	4
Chapitre 1 Des scénarios à des milliers d'exemplaires	5
Chapitre 2 Le harcèlement sexuel: vues de l'intérieur	10
Chapitre 3 Déjouer l'oppression	18
Chapitre 4 Le syndicalisme pour les femmes	24
Conclusion	28
Annexe	29
Quelques lectures	30
Quelques groupes ressources	30

A la prochaine...
Cinq. Mars 85